



# **FACULTAD DE DERECHO**

## **ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **TESIS**

# **INCUMPLIMIENTO Y DISCREPANCIAS TEÓRICAS EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD POR EL EMPLEADOR EN EL EJERCICIO DE SU FACULTAD DISCIPLINARIA**

Para optar el Título Profesional de

**ABOGADO**

### **AUTORAS:**

**RAMOS GONZALES, Karoll Mabel**

**SERQUEN TORRES, Fiorella Rosmery**

**Pimentel – Perú**

**2014**

## **RESUMEN**

Incumplimiento y Discrepancias Teóricas en la Aplicación del Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad por el Empleador en el Ejercicio de su Facultad Disciplinaria se enmarca en establecer que en la sanción impuesta al trabajador por el empleador debe existir una correlación razonable y proporcional entre la falta cometida y la sanción a imponer, sea ésta una amonestación verbal o escrita, una suspensión sin goce de haber o despido, en virtud del artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR), que establece que el empleador al sancionar disciplinariamente lo hará dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. Ante esto, a través de un análisis doctrinal hemos instituido cuáles son esos límites de la razonabilidad que esta norma no establece, así tenemos que: el hecho mismo, la culpabilidad del trabajador, la transcendencia de la falta, los principios y bienes jurídicos comprometidos, las consecuencias de la falta y los antecedentes del trabajador.

Del mismo modo a través de un análisis jurisprudencial y doctrinario, hemos instituido aquellas características para la graduación de la falta grave que origine el despido, tenemos: la antigüedad del trabajador; los antecedentes del trabajador; la categoría del trabajador; la infracción de los deberes esenciales del trabajador, la gravedad de la falta del trabajador; la culpabilidad del trabajador y las consecuencias del incumplimiento.

Para la presente investigación se ha realizado un análisis de diferentes definiciones, centrando su atención sobre contrato de trabajo, facultad disciplinaria, tipos de facultad disciplinaria, falta grave, modalidades de falta grave, límites a la facultad disciplinaria del empleador, aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad por el empleador en el ejercicio de su facultad disciplinaria, entre otras; asimismo se estudiará la normativa utilizando la exégesis de la normativa interna correspondiente; asimismo, se toma como referente la jurisprudencia;

respecto a la fundamentación práctica se obtendrá en base a un trabajo de campo mediante un instrumento denominado cuestionario, aplicado a los responsables y operadores del derecho del cual obtendremos resultados que nos brindará una verdadera situación del problema que hemos planteado.

El objetivo de la presente investigación se centró en establecer lineamientos y alternativas legislativas para la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad por el empleador al sancionar disciplinariamente, ya que al excederse éstos, ocasionan un perjuicio a los derechos fundamentales del trabajador. Para lo cual nos planteamos la siguiente hipótesis: Incumplimiento y Discrepancias Teóricas en la Aplicación del Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad por el Empleador en el Ejercicio de su Facultad Disciplinaria; se ve afectada por incumplimientos y discrepancias teóricas.

La metodología de la investigación utilizada fue mixta o cuanti-cualitativa.

Habiéndose arribado a la siguiente conclusión general *“Incumplimiento y Discrepancias Teóricas en la Aplicación del Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad por el Empleador en el Ejercicio de su Facultad Disciplinaria; se ve afectada por incumplimientos y discrepancias teóricas; que están relacionados causalmente y se explican, por el hecho de que no se conocía algún Planteamiento Teórico, especialmente algún concepto básico; o, por no haberse tenido en cuenta algunas de las Normas de nuestra Constitución y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; o porque no se tuvo en cuenta la jurisprudencia respecto al Incumplimiento y Discrepancias Teóricas en la Aplicación del Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad por el Empleador en el Ejercicio de su Facultad Disciplinaria”*.

## **ABSTRACT**

**Default and Theoretical Discrepancies in the Application of the Principle of Reasonableness and Proportionality by the Employer in the exercise of its Disciplinary Faculty is part of establishing that the penalty imposed on the employee by the employer must be reasonable and proportional correlation between the offense and the sanction to impose, whether verbal or written reprimand, suspension without pay or dismissal, under Article 9 of the Consolidated Text of Legislative Decree No. 728, Labour Productivity and Competitiveness (Supreme Decree N ° 003 97-TR), which requires the employer to take disciplinary action will do so within the bounds of reasonableness, any violation or breach of duty by the employee. Given this, through a doctrinal analysis we have instituted what those limits of reasonableness that this rule does not establish are, thus we have: the act itself, the guilt of the employee, the significance of the misconduct, the legal principles and property involved, the consequences of the offense and the background of the worker.**

**Similarly through a jurisprudential and doctrinal analysis, we have instituted those features for graduation serious offense that results in dismissal, we mean the age of the worker; the background of the worker; the category of worker; infringement of the essential duties of the worker, the seriousness of the misconduct of the employee; the culpability of the worker and the consequences of failure.**

**For the present study has performed an analysis of different definitions, focusing on employment contracts, disciplinary power, types of disciplinary authority, grave misconduct, serious misconduct rules, limits on the employer's disciplinary powers, the principle of reasonableness and proportionality by the employer in the exercise of its disciplinary powers, among others; also be studied using the rules of exegesis of the relevant domestic legislation, also taken as a reference case law; regarding the practical foundation is obtained based on fieldwork by an instrument called a questionnaire conducted with managers and operators of the right that will get results that will give us a real problem situation you have raised.**

**The objective of this research focused on establishing guidelines and legal alternatives for the implementation of the principles of reasonableness and proportionality by the employer to take disciplinary action, as the latter exceeded, causing injury to the fundamental rights of workers. For which we propose the following hypothesis: Default and Theoretical Discrepancies in the Application of the Principle of Reasonableness and Proportionality by the Employer in the exercise of its Disciplinary Faculty; affected by defaults and theoretical discrepancies.**

The research methodology used was mixed or quantitative-qualitative.

Having arrived at the following general conclusion "Default and Theoretical Discrepancies in the Application of the Principle of Reasonableness and Proportionality by the Employer in the Exercise of its Disciplinary Faculty; affected by defaults and theoretical discrepancies; that are causally and explained, by the fact that any approach known Theoretical, especially a basic concept; or, for some of the rules of our Constitution and the Law on Productivity and Competitiveness have not taken into account; or because I did not take into account the case law regarding the breach and Theoretical Discrepancies in the Application of the Principle of Reasonableness and Proportionality by the Employer in the exercise of its disciplinary faculty."